

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 20 - numero 4281 di Martedì 17 luglio 2018**

# **Prevenzione: passare dall'uomo standard al mondo delle persone reali**

*Invecchiamento della popolazione lavorativa, disabilità e accomodamento ragionevole: è necessario passare dall'uomo standard al mondo delle persone reali e arrivare alla progettazione inclusiva. Focus sulla valutazione dei rischi.*

Milano, 17 Lug ? Ormai in Italia "si vive e si lavora più a lungo, si entra e si esce più tardi nel mercato del lavoro". E se ormai il trend di **invecchiamento della popolazione lavorativa**, "così come la sua diversa composizione culturale/etnica/di genere è un dato incontrovertibile:

- siamo pronti a gestire il cambiamento a livello politico?
- siamo pronti a gestire il cambiamento a livello aziendale?"

Tuttavia per poter gestire il cambiamento è necessario:

- "percepire il problema
- concettualizzare il problema
- cercare soluzioni adeguate nel rispetto dei singoli e della collettività".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0510] ?#>

A presentare in questi termini la necessità di cambiamenti politici e aziendali è un intervento che si è tenuto al seminario "**Le sfide della sicurezza inclusiva e l'accomodamento ragionevole**" (Milano, 14 dicembre 2017), organizzato dal "Centro per la Cultura della Prevenzione nei luoghi di lavoro e di vita" di Milano e da varie altre realtà (Asl Milano, Inail Lombardia, Ciip, ...).

## **Disabilità e accomodamento ragionevole**

Nell'intervento "**Disabilità?, idoneità lavorativa, invecchiamento e accomodamento ragionevole. Il paradigma biopsicosociale e la riprogettazione dell'organizzazione, dei processi e degli ambienti di lavoro**", a cura di Quintino Bardoscia (medico del lavoro) e Paola Bucciarelli (architetto), ci si sofferma, riguardo alla eventuale non idoneità lavorativa, sullo **stato attuale delle cose** presentato attraverso il seguente schema:



La relazione continua prendendo "a prestito" i due concetti di **disabilità** e di **reasonable accomodation**.

La **disabilità** - che "non è un mondo a parte", ma "una parte del mondo" ed è "una condizione connaturata all'essere umano" - è "il risultato negativo delle interazioni fra menomazioni delle strutture e funzioni del corpo (caratteristiche di salute), limitazioni delle attività, restrizioni della partecipazione e fattori contestuali (personali o ambientali), che possono fungere da barriere, limitando il funzionamento della persona.».

A questo proposito il documento fa poi riferimento alla Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) e indica che "comprendere, attraverso l'ICF, gli aspetti connessi alla salute della persona in relazione all'ambiente rende possibile definire:

- interventi tempestivi per migliorare/ottimizzare le abilità individuali;
- interventi ambientali per migliorare/ottimizzare la partecipazione delle persone durante tutto l'arco della vita lavorativa in differenti contesti di vita (identificazione di barriere e facilitatori con e per le persone)".

Invece la **Reasonable Accommodation** (accomodamento ragionevole) ? con riferimento al titolo I dell'Americans with Disabilities Act (1990) ? "va oltre il problema della legge".

Il Reasonable Accommodation "è l'insieme delle modifiche e degli adattamenti dell'ambiente di lavoro che consentono a ciascun lavoratore (anche a una persona con disabilità) di svolgere le funzioni connesse al suo ruolo".

## Passare dall'uomo standard al mondo delle persone reali

Sempre con l'obiettivo di una sfida per una sicurezza più inclusiva, i relatori si soffermano poi anche sul tema dell'invecchiamento e riportano alcune indicazioni dell'Assemblea mondiale della Salute di Ginevra (16-25 maggio 2005) relative al "rafforzare e promuovere l'invecchiamento sano" e alla "richiesta a tutti i Paesi membri dell'OMS di definire politiche e misure attive", di definire "interventi di prevenzione e tutela dei rischi di malattie e perdita di capacità funzionali sul lavoro".

In definitiva è necessario passare dall'"**uomo standard**" al **mondo delle persone reali**, dalla progettazione speciale alla progettazione inclusiva. Ed è necessario un **approccio multiplo** (multidisciplinare e non convenzionale) che riconosca la necessità che "ciascun soggetto agisca/reagisca non solo in modo adeguato alle proprie competenze ma soprattutto in modo proattivo e non 'convenzionale'". Un approccio multiplo che nel processo di prevenzione ha bisogno dell'apporto di RSPP, RLS, lavoratori, MC, preposti, addetti HR, datori di lavoro.

Rimandando alla lettura integrale dell'intervento che riporta interessanti e utili grafici sull'approccio multiplo e la ricerca di soluzioni, ci soffermiamo sul tema della valutazione dei rischi.

## La valutazione dei rischi e il lavoratore anziano

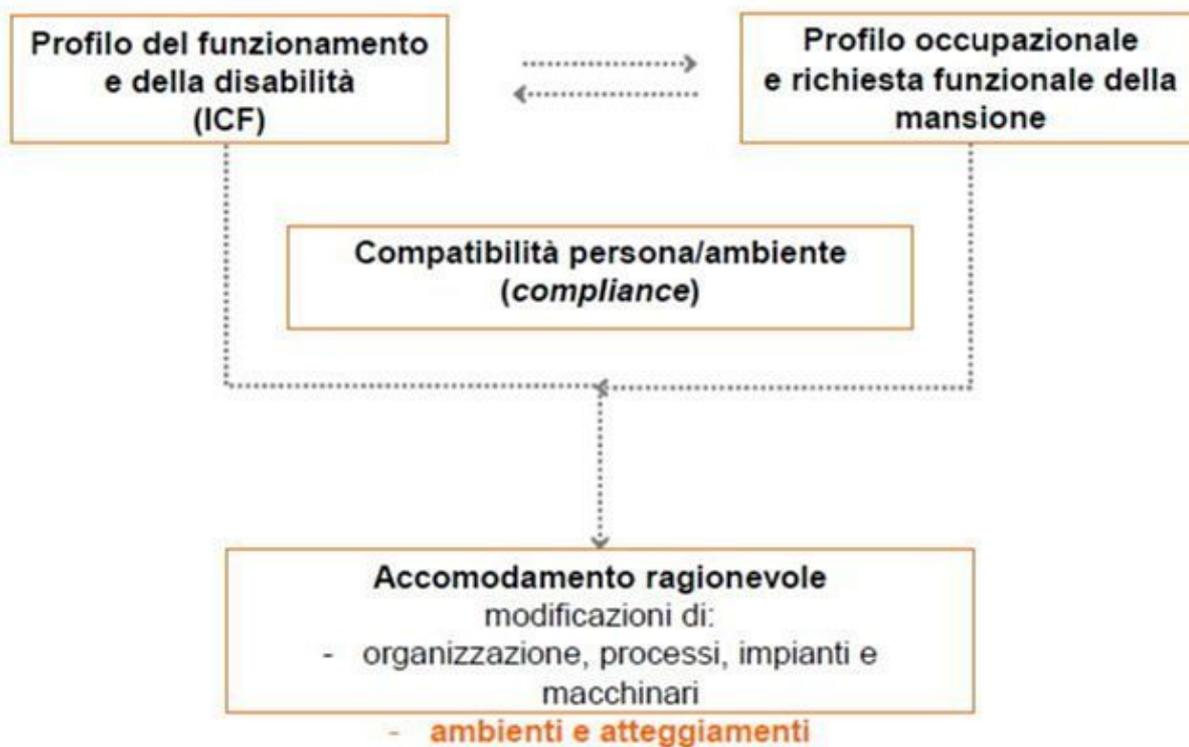
Secondo i relatori in questa nuova dimensione, ad esempio con riferimento all' invecchiamento dei lavoratori, alla disabilità e alle differenze, una corretta **valutazione dei rischi** del lavoratore terrà conto di:

- "età anagrafica;
- genere;
- background culturale;
- capacità funzionali (fisiche, psichiche, emotive);
- stato di salute/disabilità;
- caratteristiche del lavoro (anche in relazione a ambiente/atteggiamenti);
- necessità complessive di gestione aziendale".

Sono poi riportati anche gli "aspetti (potenzialmente) positivi del **lavoratore anziano**;

- esperienza;
- conoscenza;
- visione d'insieme;
- capacità decisionale;
- capacità di razionalizzazione;
- capacità strategica;
- competenze di linguaggio;
- affidabilità;
- stabilità;
- lealtà;
- etica;
- responsabilità;
- capacità di assistere persone;
- iniziativa;
- autodisciplina".

E dunque dallo stato delle cose, illustrato prima, si deve arrivare ad un nuovo **modello multidimensionale** (ICF):



Si sottolinea, in conclusione, che **valutare la capacità di lavoro in termini biopsicosociali** "aumenta la consapevolezza di limiti e potenzialità e può servire anche a:

- monitorare (per migliorare) le condizioni/ processi/ ambienti di lavoro;
- gestire l' invecchiamento sano e attivo.

E se non si tiene conto delle esigenze di tutti i lavoratori, "aumenteranno:

- persone con disturbi, impedimenti o malattie lavoro correlabili;
- i problemi per chi ha già disturbi, impedimenti o malattie con ripercussioni su collocabilità, produttività, reddito, costi aziendali e sociali, e maggior esclusione dei lavoratori più fragili".

Tiziano Menduto

**Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:**

" Disabilità?, idoneità lavorativa, invecchiamento e accomodamento ragionevole. Il paradigma biopsicosociale e la riprogettazione dell'organizzazione, dei processi e degli ambienti di lavoro", a cura di Quintino Bardoscia (medico del lavoro) e Paola Bucciarelli (architetto), intervento al seminario "Le sfide della sicurezza inclusiva e l'accomodamento ragionevole" (formato PDF, 1.68 MB).

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura](#)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)